



## Enquête

Archives de la revue Enquête

2 | 1985

Au fil de la lignée

---

### Chapitre I

## À la Saint-Éloi, l'un déchante et l'autre pas

Des agents de maîtrise à la croisée des chemins

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/enquete/218>

DOI : 10.4000/enquete.218

ISSN : 1953-809X

#### Éditeur :

Cercom, Éditions Parenthèses

#### Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 1985

#### Référence électronique

« À la Saint-Éloi, l'un déchante et l'autre pas », *Enquête* [En ligne], 2 | 1985, mis en ligne le 03 juin 2013, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/enquete/218> ; DOI : 10.4000/enquete.218

---

Ce document a été généré automatiquement le 30 avril 2019.

---

*Chapitre I*

# À la Saint-Éloi<sup>1</sup>, l'un déchante et l'autre pas

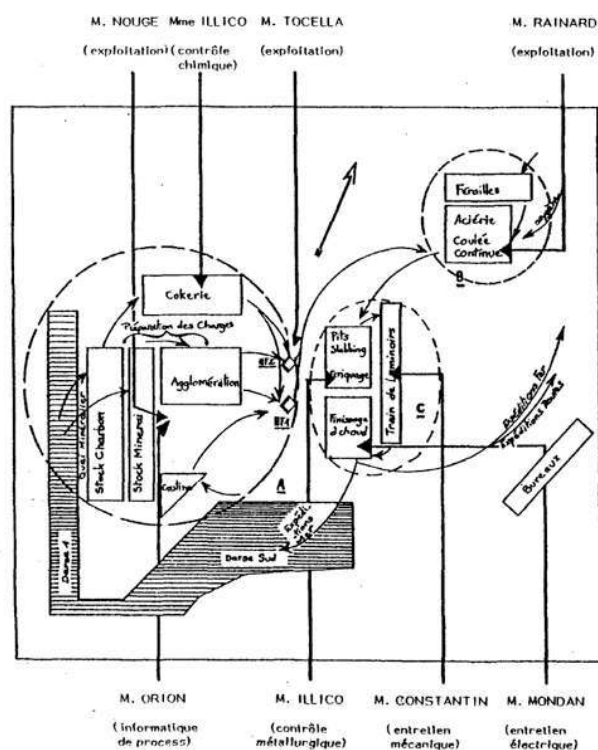
Des agents de maîtrise à la croisée des chemins

---

- 1 Zone fonte, zone aciérie, zone laminoirs, notre mentor reconstituait pour nous le circuit de production de l'acier et nous le suivions, casqués, à pied et en voiture, sur les 1 600 hectares de la zone industrielle de la Solmer. Nous savions qu'environ à 000 personnes travaillaient en ce même moment sur la zone et pourtant, nous n'apercevions que peu d'hommes. Nous en croisions parfois sur de gros camions, nous en rencontrions un de temps en temps dans une cabine de contrôle comme à la cokerie.
- 2 Nous entrâmes dans l'immense hall du train à bande (TAB) de 813 mètres de long, longeâmes la bande d'acier incandescente qui défilait à plus de 90 kilomètres/heure, montâmes dans la cabine de contrôle où quelques opérateurs observaient des pupitres illuminés.
- 3 Une équipe fit irruption dans la salle. Un moment important se préparait : on allait changer des cylindres. Il fallait donc arrêter le TAB pour quelques minutes et procéder au changement ; nous allions connaître un moment critique dans une industrie de process : l'arrêt temporaire d'une installation. Du haut de la cabine nous dominions la situation. La ligne incandescente s'interrompt, le train s'arrêta. Une partie des opérateurs quitta les pupitres et descendit sur l'installation. Un grand gaillard, marteau à la main s'avança, entouré d'une équipe et des opérateurs descendus « au charbon » pour la circonstance. Taillé comme un John Wayne, même allure, même nonchalance précise, il commandait par gestes du bras, entrait dans les entrailles de la machine, surveillait l'ensemble de l'opération ou changeait les cylindres, ou éliminait à coup de burin les traces d'acier déposées sur la bande. Seul, avec son équipe, il était le maître de la zone laminoirs. Pour quelques minutes, la vie d'une partie de l'usine reposait sur ses épaules. Chaque seconde coûtait quelques dizaines de poignées de dollars.
- 4 Ce fut notre première rencontre avec la maîtrise.
- 5 Nous en eûmes une seconde : celle que nous suggéra la lecture des statistiques et de quelques textes de références. On y apprit que c'est dans la catégorie des agents de

maîtrise que l'on trouve la plus forte proportion d'anciens sidérurgistes « lorrains » (ces derniers constituent en 1975 près des trois quarts de l'effectif de cette catégorie) ; on y apprend que la quasi-totalité d'entre eux a commencé sa vie professionnelle comme ouvrier, parfois simple manœuvre ; on y apprend que les agents de maîtrise constituent la catégorie de personnel la plus stable de toute (la stabilité du personnel est déjà très forte sur l'ensemble de l'usine).

Plan de masse simplifié du site Solmer  
et localisation des postes de travail des salariés cités



6 Ces données nous ont posé une triple série de questions :

- 7 • Devenir agent de maîtrise constitue depuis longtemps, et demeure, le principal mode de promotion professionnelle et sociale des ouvriers, mais pour combien de temps encore ? La position-charnière des contremaîtres dans l'espace social pose problème au classement sociologique : très proches des ouvriers par l'origine de classe et la structure de leur consommation, ils sont plus voisins des techniciens et cadres moyens sur le plan du niveau de revenu et de consommation<sup>2</sup>. Doubles représentants du collectif ouvrier auprès de la hiérarchie supérieure et de la direction de l'entreprise auprès des ouvriers, ils occupent une position éminemment contradictoire dans les rapports sociaux dans l'entreprise et constituent aujourd'hui un des enjeux-clés de ces rapports. Quel est alors l'avenir de cette catégorie sociale, et du mode de promotion ouvrière qu'il permet, à l'heure de l'accélération des changements technologiques et de la définition de nouvelles formes de commandement dans l'entreprise<sup>3</sup> ? En particulier dans la sidérurgie automatisée, les directions définissent désormais un tout autre profil théorique pour la nouvelle maîtrise, celui qui correspond à un niveau de formation initiale de technicien (niveau bac ou plus) et à un rôle d'animation et non plus de commandement. Ces nouveaux contremaîtres seront-ils donc plus proches des techniciens que des ouvriers ? Si c'était le cas se poserait le problème de la capacité de cette nouvelle maîtrise à

encadrer un collectif ouvrier qui verrait se fermer ainsi une voie essentielle de promotion et à laquelle elle serait étrangère de par l'origine sociale, l'expérience professionnelle, les références culturelles. À moins qu'un relèvement parallèle du niveau de formation des nouveaux ouvriers n'autorise d'autres choix pour la constitution de ce nouvel encadrement... Si une nouvelle ligne de fracture au sein du monde ouvrier tend ainsi à se dessiner, n'est-ce pas aussi dans les trajectoires intergénérationnelles qu'il faut la saisir ? La capacité des agents de maîtrise à faire bénéficier leurs propres enfants de l'amélioration de leur position sociale, c'est-à-dire à inscrire durablement au sein de la lignée la mobilité sociale ascendante qu'ils ont connue ne sera-t-elle pas un des indicateurs majeurs de l'importance de cette mobilité, simple prise de distance précaire et réversible d'avec la classe ouvrière, ou solide palier dans un processus de sortie de la condition ouvrière ?

#### Description succincte des principales installations

<p><b>A - Zone fonte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Installations nécessaires au déchargement et au stockage du minéral.</li> <li>- Cokerie : 2 batteries de 26 et 72 fours avec enfournement par gravité.</li> <li>- Agglomération de minéral.</li> <li>- Deux hauts fourneaux de 2000 m<sup>3</sup> chacun.</li> </ul> <p><b>B - Zone aciérie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deux convertisseurs LD de 280 tonnes d'affinage à l'oxygène</li> <li>- Table de coulée en lingotière.</li> </ul> <p><b>C - Zone laminage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Halle Slabbing :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• des fours Pits (rechauffage des lingots)</li> <li>• un slabbing universel qui assure la transformation des lingots en brames ou demi-produits</li> <li>• une installation d'évacuation des brames par chariot de transfert</li> <li>• refroidissement et meulage d'acier doux ordinaire et d'acier inoxydable.</li> </ul> </li> <li>- Halle train à bandes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• un train à larges bandes à chaud, capacité annuelle 6 millions de tonnes.</li> </ul> </li> <li>- Halle parachèvement :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• une installation de décapage continu des lignes d'inspection ou de mise à poids des bobines</li> <li>• des lignes de cisailles et de refendage.</li> </ul> </li> </ul> <p>La SOLMER occupe 1.600 hectares dont 779 sont utilisés, parmi eux 32,53 hectares de bâtiment : laminoir (165.000 m<sup>2</sup>), magasins, ateliers bureaux, vestiaires (51.480 m<sup>2</sup>), agglomération (8.650 m<sup>2</sup>), cokerie (8.650 m<sup>2</sup>), contrôle thermique (5.750 m<sup>2</sup>), homogénéisation (5.400 m<sup>2</sup>), usine à oxygène (3.100 m<sup>2</sup>).</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

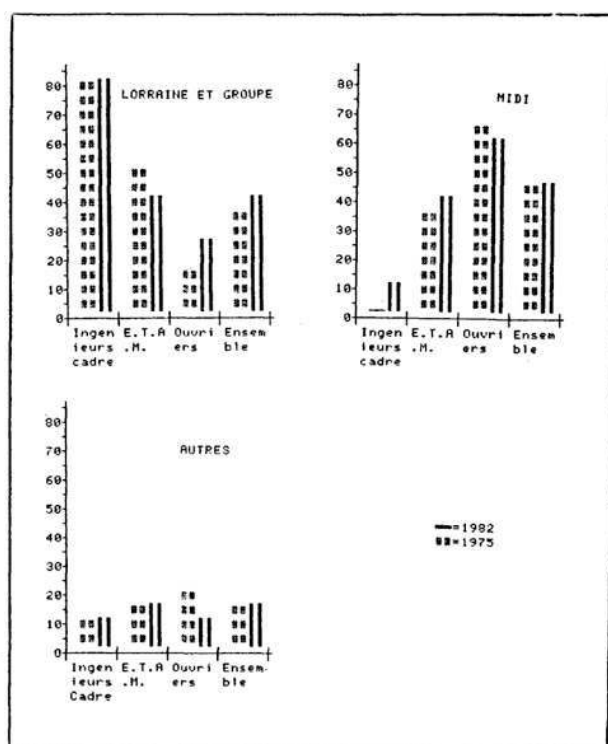
- 8 • Le projet de Fos rencontre un certain succès dans l'Est sidérurgique, alors que cette région n'est pas encore acculée à la grande dépression économique de la seconde moitié des années soixante-dix, lorsque l'ampleur des réductions d'effectifs se traduira par de nombreux licenciements collectifs : les années 1969, 1970, 1973 et 1974 ne sont-elles pas de « bonnes » années sidérurgiques avec une reprise de la demande d'acier, une remontée de la production et même, dans une moindre mesure, des effectifs au plan national ? Et si le mot d'ordre de « vivre et travailler au pays » reste alors étranger à ces milliers de candidats au départ, n'est-ce pas parce qu'il s'agit de migrations « volontaires » et non « contraintes » par la situation économique régionale ?
- 9 Voire ; sans encore recourir aux licenciements collectifs, la sidérurgie lorraine est déjà en « restructuration » : de 1971 à 1975, un plan de reconversion, le « Plan Dherse », organise la suppression de 10 000 emplois dans le groupe Sacilor-Sollac. Cette réduction prend la

forme d'une diminution des effectifs en intérim, du non-renouvellement des départs, de mise en préretraite à 60 ans et d'un « brassage considérable qui affecte toutes les usines et tous les travailleurs<sup>4</sup> ». Le sens de ces demandes de mutation doit donc être interrogé, dans la singularité de chacun des projets individuels et/ou familiaux qui se sont alimentés au grand projet de Fos : car ces milliers de mutations sont autant de rencontres singulières avec ce qui constitue un des grands impératifs de la Solmer : la maîtrise du nouvel outil de production impose le recours à une main-d'œuvre possédant un savoir faire sidérurgique et rompue à la discipline de la grande industrie pour encadrer la masse des nouveaux venus.

- 10 • L'adaptation à la nouvelle région comme à la nouvelle usine ne semble guère avoir fait problème. Pourtant, on parle souvent de ces « Lorrains » qui ont regagné leur région d'origine. En plus des problèmes d'intégration à la nouvelle région, n'y aurait-il pas ceux de l'insertion professionnelle, notamment dans cette maîtrise en pleine redéfinition ?

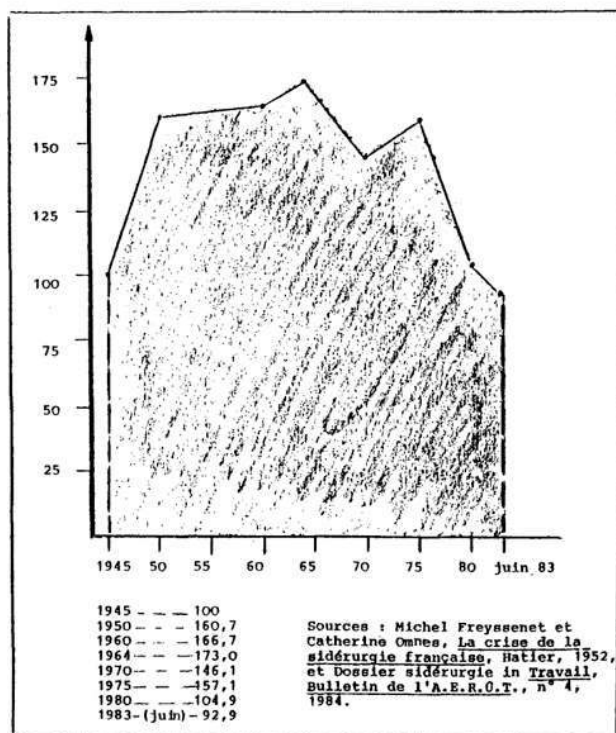
#### Origine géographique du personnel

Évolution des effectifs dans la sidérurgie française depuis 1945 (en milliers)



- 11 En réponse, nous nous sommes demandé comment s'était opérée l'insertion dans la région provençale, si différente de l'univers social lorrain. Comment on devenait agent de maîtrise et quelle est la place du transfert à Fos dans cet itinéraire professionnel. Quelle était la portée de ce mode de promotion à l'intérieur du monde ouvrier à l'heure des grandes recompositions du collectif de travail dans la sidérurgie.

## Évolution des effectifs dans la sidérurgie française depuis 1945 (en milliers)



- 12 Pour commencer à répondre à ces questions, nous avons opté pour un troisième type de rencontre. Nous sommes partis à la rencontre de deux agents de maîtrise venus de Lorraine et appartenant à deux générations différentes ; ils s'opposent complètement sur le plan de leur rapport à l'ancienne région : André Nougé, 50 ans, rêve de repartir en Lorraine alors qu'Alain Tocela, 36 ans, affirme s'en être entièrement détaché.

## Les Nougé : une longue vie d'efforts... retour à la case départ

- 13 André Nougé a 50 ans en 1982 et, comme nombre de collègues de son âge, il vient d'être mis en cessation anticipée d'activité. Il a aidé son fils et l'une de ses deux filles à entrer chez Solmer. Son épouse, Alberte, exhibe fièrement les médailles du travail qui récompensent André de 28 années de bons et loyaux services rendus à la sidérurgie. La famille semble ainsi tout entière fidèle à l'usine. Pourtant, tous affirment ne s'être pas faits à la Provence et souhaitent retourner vivre en Lorraine. Quelque chose les retiendrait-il là-bas ?

Les Nougé : cycle de vie simplifié (cf. Annexe *infra*)

- 14 Pas l'enracinement familial en tout cas ; Alberte est originaire de Vendée et aucun membre de sa famille n'habite dans l'Est<sup>5</sup>. La mère d'André, originaire de la Creuse, est décédée depuis longtemps. Le père d'André est né en Lorraine, mais il est décédé également. Restent en Lorraine quatre de ses six frères et sœurs. C'est donc toute la trajectoire sociale de cette famille qu'il faut comprendre pour trouver les clés de ce qui paraît être de prime abord le rejet d'une culture provençale. Pour André, cette trajectoire

est celle d'une prise de distance d'avec la misère ouvrière, au cours de laquelle son mariage puis son accès à la fonction de contremaître sont des étapes importantes. Mais cette prise de distance se révélera somme toute fragile avec une vie professionnelle écourtée et les difficultés d'insertion des enfants sur le marché du travail.

- 15 André a connu, dans son enfance, des conditions d'existence sensiblement plus précaires que celles d'Alberte : il n'a que cinq ans lorsque son père est déchu de ses droits paternels (problèmes liés à l'alcoolisme), sa mère gravement malade est hospitalisée et l'Assistance publique le place, ainsi que les trois plus jeunes des cinq autres enfants, dans des familles d'accueil : il « fera une quinzaine de places » différentes en sept ans. Sa mère est blanchisseuse, les grands-parents maternels étaient petits paysans dans la Creuse. Le grand-père paternel, Lorrain quant à lui, était journalier agricole et c'est le père d'André qui réalise la transition dans l'industrie sinon dans la sidérurgie, puisqu'il est tantôt ouvrier agricole, tantôt ouvrier dans les travaux publics. Même chez les travailleurs venus à Fos en provenance de la Lorraine, la paysannerie n'est pas très loin<sup>6</sup>. Paysannerie pauvre dans le cas des grands-parents d'André, aucun patrimoine notable n'est transmis aux descendants.
- 16 André quitte l'école à 15 ans avant même le certificat d'études primaires pour travailler comme apprenti-soudeur puis manœuvre sur des chantiers de travaux publics. Il bénéficie tout de même de la solidarité à l'intérieur de la fratrie : un de ses frères plus âgés lui trouve un premier emploi plus stable, comme fondeur à La Rochelle. Un autre de ses frères, le fera entrer quelques années plus tard dans l'entreprise sidérurgique : il ne la quittera plus. Aujourd'hui, quatre de ses cinq frères et sœurs sont encore en Lorraine, mais un seul travaille dans la sidérurgie. Manœuvre, employé, ouvrier agricole, chef d'équipe, ouvrier qualifié, les frères et les beaux-frères d'André s'en sont « moins bien sortis » que lui, estime-t-il.
- 17 Les ascendants d'Alberte sont Vendéens et ouvriers depuis au moins deux générations : elle est fille et petite-fille de cheminots du côté paternel, petite-fille de contremaître des travaux publics et de poissonnière du côté maternel ; sa mère a travaillé, pratiquement sans interruption, comme employée de maison. Alberte est l'aînée de six enfants. Malgré quelques déplacements résidentiels liés au métier du père, l'essentiel de la famille reste fixé dans l'Ouest de la France, quelques membres ayant émigré vers le Midi (deux tantes et la sœur d'Alberte). Le rapprochement d'avec sa famille d'origine sera donné comme une cause importante du départ de la Lorraine pour Fos.
- 18 Bien que « bonne élève », Alberte voit sa scolarité perturbée par la guerre et l'occupation. Parce qu'elle est la plus grande et qu'elle doit s'occuper de ses frères et sœur, elle ne peut aller au bout de l'apprentissage de la couture : « Ma mère m'a retirée pour l'aider », dit-elle<sup>7</sup>. Disposant du seul certificat d'études pour tout diplôme, elle restera employée de maison jusqu'à son mariage.
- 19 Quand il rencontre Alberte à La Rochelle, André travaille encore avec son frère dans une fonderie. À son retour du service militaire, cette usine ne le réembauche pas. Mais nous sommes en 1954, André a 22 ans, la sidérurgie lorraine est en plein développement, notamment avec la création d'une nouvelle usine qui embauche à tour de bras dans toute la France : la Sollac. D'ailleurs l'un des frères d'André vient d'y entrer. André le suivra sans hésitation, il est embauché comme OS pocheur à l'aciérie et sera rejoint en Lorraine par sa future épouse quelques mois plus tard. Le service militaire a ainsi mis fin à une période de sept années au cours desquelles les emplois occupés peuvent être qualifiés



d'« attente ». Cette période d'« ajustement » sur le marché du travail est d'une durée extrêmement variable socialement et historiquement : elle est maximale pour les travailleurs de la génération d'André qui quittent l'appareil scolaire entre 13 et 15 ans pour des situations pré-professionnelles qui semblent n'avoir d'« apprentissage » que le nom, c'est-à-dire qui ne débouchent pas sur l'acquisition réelle d'un métier. Elle est déjà plus courte avec la mise en place des filières d'enseignement technique court (de type CAP), surtout si elles sont contrôlées par de grandes entreprises qui préparent ainsi leurs futurs ouvriers qualifiés ou leur future maîtrise. Elle tend encore à se réduire avec l'allongement des formations qui préparent aux postes de techniciens, d'autant plus que la formation reçue est considérée par les entreprises comme adéquate à leurs besoins. Elle va par contre tendre à s'allonger dans les périodes de crise sur le marché de l'emploi.

- 20 André fait donc partie de la première grande vague d'embauche de la Sollac, et sans doute cela sera-t-il un atout plus tard : la rotation est considérable chez le personnel<sup>8</sup> peu ou pas qualifié de cette usine et « tenir » le coup est une condition nécessaire, sinon suffisante, pour s'inscrire dans une filière promotionnelle<sup>9</sup> à la fabrication. Les besoins en main-d'œuvre sont si importants à la Sollac qu'à côté des immigrés, on y recrute des femmes, parmi lesquelles Alberte : quelques mois après leur mariage, André est mobilisé six mois en Algérie, Alberte se fait embaucher d'abord comme manœuvre au triage des tôles, puis comme opératrice en cabine. Elle interrompt sa vie professionnelle dès sa première grossesse, non sans regrets – elle met surtout en avant la chute des revenus du ménage – mais André fait pression en ce sens :

« Parce que mon mari m'a dit que... maintenant que j'attendais un enfant... la mère devait être au foyer... Alors j'ai arrêté [...] J'en ai voulu à mon mari, il a plus voulu... Et je lui en ai voulu parce que j'avais une bonne place après, à la Sollac [...] J'étais montée, en... ouvrière spécialisée, j'étais sur des chaînes, trieuses quoi, on triait la tôle, mais au lieu d'être manuel, c'était sur les lignes [...] Moi, ça m'intéressait, c'était bien à ce moment-là, j'avais 350 francs par mois, c'est énorme, on avait presque autant tous les deux, comme employée de maison je gagnais 95 francs. »

- 21 Alberte n'insistera guère : sa mère habite fort loin, pas question de confier les jeunes enfants à une gardienne. Elle ne reprendra jamais un emploi, de même que la grande majorité des épouses d'agents de maîtrise de notre échantillon. Là, ce ne sont pas seulement les obstacles liés aux horaires en 3x8 du mari, au sous-emploi féminin spécifique à la zone de Fos ou encore au faible niveau de formation de ces femmes qui entrent en ligne de compte : tout cela est vrai pour les conjointes d'ouvriers, plus fréquemment « actives ». C'est plutôt que, pour une génération de ménages un peu plus ancienne (la moyenne d'âge des agents de maîtrise et de leurs épouses est supérieure d'une dizaine d'années à celle de nos ménages « ouvriers »), le maintien de la femme au foyer constitue un élément important autant qu'un signe tangible de promotion sociale. Pour ces hommes et ces femmes, le premier travail féminin connu était celui de leur mère, le plus souvent dévalorisé socialement, comme celui de femme de ménage ou d'OS dans l'industrie de l'habillement ou de l'alimentaire<sup>10</sup>.

- 22 Nous sommes en 1957 et la phase d'installation du jeune ménage se termine : André est revenu de l'armée et il pourvoit désormais seul aux revenus du ménage qui vient d'emménager dans une de ces nouvelles cités HLM au confort souvent précaire que la Sollac a fait bâtir à la hâte pour héberger toute la population qui afflue. Mais le couple vit enfin sous son propre toit après avoir dû cohabiter près d'une année avec le frère d'André. Un travail stable dans une usine en pleine expansion, un appartement dans une cité toute neuve, la famille Nougé entre dans une nouvelle phase de son cycle de vie, les



dix années suivantes semblant se dérouler sans événement majeur. Au prix des 3x8 et d'un travail très pénible, grâce à l'expérience accumulée sur le tas, André parvient peu à peu à s'inscrire dans la filière promotionnelle qui conduit une partie des ouvriers de fabrication vers des postes d'OP. En 1963, trois enfants sont nés, on décide de ne pas aller plus loin. La natalité familiale a chuté de moitié d'une génération à l'autre : Alberte refuse de vivre l'« esclavage » de sa mère. Un seul déménagement intervient dans cette période, la famille quitte l'appartement HLM pour un pavillon, plus grand et plus confortable, appartenant également à la Sollac<sup>11</sup>.

#### Une période de « baigne »

- Alberte : Surtout les seize premières années de mariage, hein, ça a été dur, très dur, parce que, là, il était pocheur...

- André : On faisait tout manuellement, de 54 à 67, à ce que je passe contremaître, tout à la main, à nettoyer les poches d'acier, tout, hein.

- Alberte : Et il rentrait à la maison complètement KO, hein...

- André : Et puis on n'avait pas les repos qu'on a maintenant... On finissait le soir à 9 heures, on reprenait le lendemain à 5 heures, hein, alors, le temps de faire, vous aviez à faire deux heures de route, parce qu'on venait en bus comme ici, donc, en gros, vous étiez 6 heures à la maison et là-dessus, il fallait prendre le sommeil (...). Jusque vers 62-63, je faisais 56 heures par semaine...

- Alberte : C'était pas une vie, c'était pire qu'un baigne.

- 23 Malgré la modicité du loyer et les revenus complémentaires obtenus grâce aux « heures sup » d'André, la vie reste très difficile. Le couple garde de cette époque le souvenir d'une « vie de baigne » : « On n'était pas encore riches, on n'avait pas encore de voiture », ajoute Alberte, comparant explicitement leur niveau de vie des débuts des années soixante avec celui d'un de ses frères, ouvrier hautement qualifié, travaillant sur de grands chantiers<sup>12</sup>. Certes, le ménage a pu acquérir à l'aide du crédit l'équipement domestique élémentaire, l'ameublement et même une première télévision, mais il ne part en vacances que grâce au séjour annuel dans la famille d'Alberte. L'insatisfaction devant les conditions d'existence finit par s'exprimer par une initiative spectaculaire : une demande d'émigration pour le Canada où la sidérurgie recrute des aciéristes. Cette demande va indirectement accélérer la promotion professionnelle d'André, car la hiérarchie de l'entreprise va « découvrir » sa profonde insatisfaction professionnelle (à l'occasion d'une « enquête de moralité » effectuée dans cette circonstance) et parvient à le retenir en lui proposant une formation de contremaître.

Alberte.- Et ça payait pas, alors on a été acceptés pour aller au Canada. On voulait vendre tous nos matériels, parce que la machine était tombée en panne, le frigo aussi, alors j'ai dit : on bazarde tout, on vend et puis ça nous paye le voyage... Et pour l'enquête de moralité qu'ils ont faite, pour savoir, pour notre émigration, ils en ont fait une à la gendarmerie, une dans le village où on habitait, et une à Sollac.

Mais à Sollac, eux, ils n'ont pas voulu laisser partir mon mari, c'est de là qu'ils l'ont envoyé à l'école pour rester, pour être contremaître, voilà, parce qu'avant, c'était le patron qui courait après l'ouvrier, et donc, mon mari a dit bon, puisque je sais que je vais passer contremaître, on sait ce qu'on quitte, mais on ne sait pas ce qu'on trouve...

André.- Enfin, c'est pas tellement ça qui m'a fait passer contremaître, c'est mon travail qui m'a fait passer contremaître.

- 24 Quelles qu'en soient les formes, parfois quasi secrètes comme chez André, parfois ouvertes et bruyantes comme chez ces travailleurs d'origine provençale ou latine lorsqu'ils signifient ouvertement à leur hiérarchie leur insatisfaction professionnelle<sup>13</sup>, le refus de l'enfermement de la vie dans celle d'une entreprise constitue un trait commun à la plupart des salariés de la Solmer que nous avons rencontrés. Lorsqu'on sait que bien des projets non réalisés, comme tous les projets de départ de l'usine, sont occultés inconsciemment ou consciemment lors des récits de vie, on réalise l'importance de ces tentatives de reprise en main de son destin.
- 25 Le projet de s'expatrier n'est que le plus spectaculaire parmi d'autres projets de changement professionnel de la part du couple puisqu'à la même époque (1965), André cherche un emploi de chauffeur routier (recherche qu'il abandonne en prenant en compte les incidences sur la vie familiale) et il va passer des tests pour l'embauche à la nouvelle usine d'Usinor-Dunkerque (mais on ne lui fait aucune promesse de promotion). Il est vrai qu'à cette époque, c'est encore « le patron qui court après l'ouvrier », comme le dira Alberte, du moins après certains ouvriers dont André fait partie, ajouterons-nous : il a dix années d'expérience d'aciériste, une nouvelle aciérie a été mise en service depuis peu à Sollac, on propose à André une mutation dans ce nouveau secteur, assortie d'une formation de six mois en école de maîtrise. En 1967, André a 35 ans, il devient contremaître et, si cela n'avait tenu qu'à lui, il aurait terminé sa vie professionnelle à la Sollac.
- 26 Mais six années plus tard, se produit un nouveau tournant dans l'existence de la famille : Alberte est souvent malade, elle souffre du climat lorrain et souhaite se rapprocher de sa famille : là, aucun désaccord entre les deux membres du couple dans le sens que la demande de mutation pour Fos, c'est bien Alberte qui en assume seule la responsabilité. Contrairement à nombre d'autres mutés, la mobilité n'est pas ici imposée à l'épouse à cause de la carrière professionnelle de l'homme. Peut-on pour autant en déduire qu'aucun rêve secret d'amélioration des conditions d'existence n'ait mobilisé André comme Alberte à cette époque ? La question reste ouverte à l'heure où le ménage regrette la décision prise en 1973 de venir à Fos.
- 27 Toujours est-il que la mutation à la Solmer ne se traduit pas selon André par une promotion professionnelle supérieure à celle dont il était assuré en Lorraine. Il sollicite cette mutation quand d'autres, dit-il, sont « mutés d'office » ; il ne peut formuler aucune exigence quant au poste auquel il est affecté, et il se retrouve contremaître à la « préparation des charges », secteur situé en amont des trois phases clés de la fabrication de l'acier (hauts fourneaux, aciérie, laminoirs) et relativement dévalorisé<sup>14</sup>. Un simple stage d'adaptation d'un mois à son nouveau travail suffira, André ne quittera plus ce secteur de l'usine et ne connaîtra, contrairement à de nombreux autres mutés, une augmentation de coefficient que trois années après son arrivée à la Solmer<sup>15</sup> : au moment de son départ en préretraite, il plafonne dans la hiérarchie de l'usine au coefficient 305 depuis l'âge de 44 ans. Une nouvelle progression aurait présupposé un passage en horaires de jour (et la diminution provisoire du salaire, amputé de la prime due aux

postés) et surtout le passage par des stages : mais André exclut de « faire encore des écoles ». Si la formation en cours d'emploi peut constituer pour certains une chance, voire un honneur, pour d'autres, son statut est proche d'une humiliation : pour les uns, la défense de la dignité passe par la revendication à la formation, pour d'autres par le refus de cette formation. Et puis, pour André, l'heure n'est vraiment plus à la mobilisation professionnelle mais à celle de l'accession à la propriété du logement.

« Patates et nouilles » pour acheter la maison

- Alberte : L'apport personnel, c'était deux millions de centimes...  
 - André : Oui, on a donné 10 % de la propriété...  
 - Vous aviez une petite épargne ?  
 - André : Non, rien du tout.  
 - Alberte : Oh, on avait 600 000 francs<sup>1</sup>  
 - André : On est arrivés à les sortir, parce que c'était au mois de juillet et j'ai dû tirer trois ou quatre mille francs<sup>2</sup> de ma paye pour pouvoir donner les 10 %... Oh, le mois d'août 74, il a été un peu dur, hein... Enfin, on s'en est sorti quand même.  
 - Alberte : Patates, nouilles, patates, nouilles, oui, il fallait bien.  
 - André : C'était ça ou rester en HLM.  
 - Alberte : On a donné jusqu'à 5000 francs<sup>2</sup> tous les deux mois pour rembourser les intérêts. Voilà, ça a duré trois ans, parce que les gosses ils allaient au CET... de Port de Bouc, les filles au CET de St Chamas, la troisième au CES de Miramas, fallait payer la cantine, fallait payer toutes ces annuités, c'était énorme (...). Fallait faire attention, on pouvait rien acheter, c'était mon fils qui arrivait : y'a plus de chaussures. Alors il fallait acheter une paire de chaussures, c'était un pantalon, et puis ça, qu'on pouvait pas.

1 anciens.  
 2 nouveaux.

- 28 Une nouvelle période difficile s'ouvre pour la famille Nougé, elle va durer de 1973... à 1981. C'est qu'aux privations nécessaires pour la constitution d'un apport personnel puis pour le paiement des mensualités élevées des premières années d'accession s'ajoute la malchance : de sérieuses malfaçons rendent la nouvelle maison inhabitable et, trois ans après avoir emménagé, la famille est contrainte de retourner vivre en HLM pendant trois années.
- 29 Comme pour la plupart des familles d'anciens sidérurgistes, l'habitat en HLM à l'arrivée à Fos n'a d'abord été qu'une transition de courte durée<sup>16</sup>. Devant le doublement de la charge locative, le bruit qui rend la vie particulièrement pénible aux salariés postés, on accélère la réalisation de projets parfois anciens. Avant leur départ pour Fos, André et Alberte avaient déjà fait une demande d'accession auprès de la société immobilière qui fera construire des lotissements sur la commune d'Istres : ils y emménageront après seulement dix-huit mois d'attente en HLM à Port-de-Bouc.
- 30 Les restrictions concernent alors tous les postes du budget – nourriture, vacances, sorties. La seule aide financière familiale pourrait provenir des parents d'Alberte, mais André refuse de l'envisager : le ménage s'en sortira seul. L'étreinte se desserre à peine que la famille est donc contrainte de déménager à nouveau. En 1982, André et Alberte ne

profitent réellement de leur maison que depuis une année, d'autant mieux, il est vrai, qu'André vient de mettre un terme à près de 35 années d'activité professionnelle.

- 31 Ce sont désormais les conditions d'insertion professionnelle des trois enfants qui préoccupent le plus le ménage : le fils possède un CAP d'électromécanicien, mais n'est pas parvenu à trouver un emploi correspondant à sa qualification ; il a fini par entrer à Solmer, mais il est resté quatre années « coincé » sur les ponts roulants avant de devenir opérateur polyvalent. En instance de divorce, il est de nouveau partiellement à leur charge. La fille la plus âgée fait des ménages en intérim dans une grande surface et ne parvient pas à faire valoir son CAP de « collectivités ». La dernière fille est secrétaire intérimaire chez Solmer, alors qu'elle possède un baccalauréat et un BP de sténo-dactylo<sup>17</sup>. Elle diffère son mariage, son compagnon étant chômeur, et vit donc encore à la maison, comme sa sœur aînée. Bref, c'est l'incertitude sur le devenir des enfants et les efforts pour leur procurer un emploi stable qui mobilisent désormais André et Alberte et qui à la fois nourrissent et rendent fragile leur projet de retour en Lorraine...

La Provence ou le repli

- André : Avant, j'allais à la pêche, mais (...) De toute façon, y'a rien à pêcher, alors c'est pas la peine d'aller à la pêche.  
 - Le fils : Si, ou alors il faut un bon bateau.  
 - André : Vous vous rendez compte, laisser un bateau à Port-de-Bouc, vous venez ici, il y a 30 kilomètres pour aller à la pêche. En Lorraine, il y a beaucoup d'étangs et tout ça, et puis enfin, il y a la Moselle qui passe pas loin, ou la Meurthe, parce qu'ici, vous pêchez, même les pêcheurs en mer, au bord, vous prenez rien du tout.  
 - La fille : Le seul loisir, c'est la télé, heureusement, parce que alors...  
 - André : La télé, et puis se promener quand il fait bon, quoi, se promener en voiture ou à pied...  
 - Le fils : Une fois par semaine, quoi...  
 - Alberte : Non, en Lorraine, on sortait quand même, on allait au théâtre, on allait au cinéma, mais ici, il faut faire 30 kilomètres pour y aller.  
 - Tout à l'heure, vous avez dit : ah, s'il y avait le loto ; vous jouez ?  
 - Alberte : C'est le seul plaisir, hein. Toutes les semaines.

- 32 Au cours de l'entretien, c'est avant tout à propos des difficultés de l'insertion professionnelle des enfants que s'exprime le rejet complet de la région dans laquelle ils vivent depuis dix ans. Ce rejet prend certes appui sur ce qui est vécu comme une dégradation de certains aspects du mode de vie par rapport à la situation connue en Lorraine, comme la moindre fréquence des sorties et loisirs à l'extérieur du logement et le repli contraint sur les deux principaux loisirs familiaux : la télévision et le loto. Mais il s'exprime surtout comme dénonciation de toute une série de comportements des « Provençaux » qu'Alberte résume fréquemment d'une formule : « Y'a plus de foi, y'a plus de loi ». Cela va depuis l'absence de discipline exercée sur les enfants dans la famille et dans l'école, jusqu'à l'indiscipline au travail en passant par l'indiscipline quotidienne,

dans le non-respect des règles de circulation, par exemple. Les conditions parfois conflictuelles d'accueil des « Lorrains » par les populations locales sont alors évoquées, comme une plaie encore ouverte. Dénonciation qui va jusqu'à prendre la forme du racisme anti-arabe, ou de celle d'un climat provençal perçu comme plus froid que le climat lorrain.

« Y'a plus de foi, y'a plus de loi »

- Ça c'était en 79, ça a été un grand moment, il y a des choses qui ont changé pour vous ... ?  
 - Le fils : Rien n'a changé... On a perdu deux mois de salaire et c'est tout ce qu'on a gagné, quoi.  
 - André : Moi, si c'avait été que de moi, jamais je serais venu à la Solmer... Moi, je serais resté chez moi en Lorraine, hein...  
 - Alberte : On regrette, oui.  
 - André : Ici, ce qui est gênant, c'est...  
 - Alberte : Ben, maintenant, oui : là on est montés en Lorraine, et je crois qu'on va rechercher une petite maison pour partir en retraite là-bas. Oui, on vendra celle-ci et on repartira là-bas. (...) Comme pour ma fille, y'a pas moyen d'y trouver du travail dans sa branche, et on l'a fait inscrire à Lunéville... pour trouver du travail... Elle, elle s'est jamais acclimatée... Non, elle est arrivée à l'âge de 13 ans ici et... elle s'est jamais plu... on s'est fait montrer du doigt.  
 - La fille : Ils... mieux les Arabes... mieux reçus que les Lorrains, hein, ah oui !  
 - André : On n'a jamais été acceptés par les gens Midi ici, nous.  
 - Le fils : Y compris des croix gammées sur les voitures... Ils se disaient : c'est des boches qui arrivent, et tout ça, alors !  
 - Alberte : Moi, on m'a traité une fois de boche, mais pas deux hein ! Parce que la fille, attention, elle a reçu quelque chose hein !  
 - Le fils : Ici, le temps, c'est tout ce qu'il y a...  
 - Alberte : Même y'a que Martiné qui restera ici... puisque son fiancé il est d'ici. Elle, elle est arrivée ici à dix ans, donc elle était pas perturbée, elle n'a que dix-neuf ans maintenant. Alors, elle, elle a dit qu'elle restera définitivement ici...  
 - La fille : Rien qu'à l'école, quand on voit ça ! Ils lisent les Mickey et tout à l'école. Quelle différence d'éducation !

.../...-



.../...

- Le fils : Je me rappelle au CET en Lorraine... il y avait des cours dans la journée, bon ben, on rentrait le soir, on n'avait pas besoin de réviser, tout était marqué, hein, parce qu'il y a aucun bruit, rien... Je suis arrivé ici, les types ont commencé à sortir les lucky luke, mes jeux de cartes, et tout ça en plein cours...

- André : Toujours, maintenant, c'est dur de travailler avec les Méridionaux, à l'usine, y'a des coups de bourre, comme partout. Vous demandez aux Méridionaux : Euh, oui, on va voir...

- Alberte : Ah, c'est pas du tout la même éducation stricte et tout qu'il y a en Lorraine.

- Vous, vous donniez une éducation stricte ?

- Alberte : Oui oui...

- Le fils : Même moi.

- Alberte : Ben oui, comme nous on a eue, euh... Oui, rien que la police, la différence qu'il y a entre la Lorraine et ici, faut voir !

- Le fils : Moi, je me souviens, quand j'étais gamin, c'était comme ça et pas comme ça, hein !

- La fille : En Lorraine, jamais on cramerait un feu rouge ou...

- Alberte : Même lui, il a failli nous avoir un procès... A un stop, parce qu'il avait pas mis les deux pieds par terre, en mobylette, en Lorraine...

REMARQUE : La réalisation en deux séances distinctes de cet entretien a permis de mettre en évidence la réitération très forte de ces thèmes, jusqu'à la formule même (comme celle de "Y'A PLUS DE FOI, Y'A PLUS DE LOI").

- 33 Les raisons de la réactivation de ces archétypes ne se comprennent pas si l'on s'en tient à une interprétation purement culturaliste. Selon celle-ci, le discours « anti-lorrain » des Provençaux se réduirait à un conflit interethnique, ou au choc de deux sous-cultures régionales. Notre hypothèse serait plutôt qu'il s'agit là avant tout, du fait de l'évolution sociétale, de la perte d'efficacité pratique d'un mode de promotion sociale (et des modèles de réussite sociale et éthico-existentiels qui l'accompagnent), celui qu'a connu André : perte d'efficacité pour André lui-même, qui non seulement est mis en marge des possibilités d'accéder à la nouvelle maîtrise chez Solmer, mais qui est « remercié » à l'âge de 50 ans ; perte d'efficacité pour ses enfants surtout, qui semblent ne pas devoir bénéficier directement (faute d'un « capital scolaire » suffisant) ou indirectement (en reproduisant le même type de promotion professionnelle) du modèle parental de réussite sociale.
- 34 Ce modèle de réussite sociale s'est révélé efficace au cours des années 1950 et 1960 alors que la famille Nougé « épouse » parfaitement l'évolution de l'usine, celle du monde ouvrier et celle de toute la société : au prix de deux décennies de patience et d'effort, ils participent avec des millions d'autres à cette « conquête des normes et de l'ordinaire »<sup>18</sup> qui caractérise une certaine démarginalisation de la classe ouvrière française. Mais, dans les années 1970, ce modèle vient se heurter à une crise sociétale, heurt il est vrai d'autant plus violent qu'il s'accompagne d'une migration d'une région « disciplinée » par des décennies de paternalisme industriel à une autre, située aux antipodes du point de vue des traditions industrielles et socio-politiques.
- 35 Pour André les deux conditions de la réussite sociale se résument d'une part en un bon conformisme d'usine (on ne participe pas aux grèves) et d'autre part dans l'effort et le travail.
- 36 Ce n'est sans doute pas par hasard que c'est à propos du conflit de 1979<sup>19</sup> que sont évoqués dans l'entretien le regret de la venue à Fos et la nostalgie de la Lorraine. Car là, il

a fallu faire des choix douloureux. La non-participation aux grèves – condition de la promotion dans la hiérarchie – n'apparaît aucunement traumatisante dans un univers social consensuel comme semble l'avoir été pour André celui de la Sollac, même si à aucun moment il ne légitime cette condition. Tant que le conflit de classe ne s'exprime pas ouvertement, devenir agent de maîtrise ne saurait signifier passer du côté du patronat. La plupart des grèves sont alors injustifiées à ses yeux ; la seule grève à laquelle il participera, c'est la grande « grève des cités » en 1962<sup>20</sup>. L'agent de maîtrise peut alors ne mécontenter aucun de ses ouvriers. Par contre, la non-participation aux grèves peut devenir traumatisante quand le consensus se rompt, contraignant à des choix douloureux : c'est le cas en 1979, quand André choisit son camp, celui des non-grévistes qui viennent à l'usine en bravant les jets de pierre des grévistes. Mais quelque chose ne s'est-il pas brisé alors, même si avec tant d'autres agents de maîtrise André s'efforce longuement de justifier son attitude en dénonçant ce conflit, comme inefficace, coûteux pour tous, politisé ? Est-ce vraiment de gaieté de cœur qu'il conseille à son fils la même fidélité à l'entreprise et qu'il dit regretter la participation de ce dernier à deux heures de grève qui lui auraient coûté un nouveau retard de promotion ?

#### Le conformisme d'usine... et ses limites

- Vous savez, les grèves, ça fait pas du bien non plus. J'ai dit à mon fils : cessez de rentrer mais fais pas grève, ça coûte trop cher les grèves. Il a pas voulu m'écouter (...) Moi je pense qu'il faut pas tenir compte de ça ; tout le monde a ses idées. Parce qu'il y a grève et grève (...) Il y a eu des grèves à Sollac pour 2 bouts de savon (c'était 50 centimes), on perdait 8 jours de travail pour gagner 5 francs par mois (...) Devenir agent de maîtrise, c'est pas passer du côté de la direction. Moi, c'est parce que j'ai toujours fait mon travail, j'ai toujours été honnête. Les gens qui ont travaillé avec moi, jamais ne s'en sont plaints".

- 37 Quant à l'efficacité pratique des valeurs d'abnégation dans un travail caractérisé avant tout par sa pénibilité physique, l'expérience qu'a vécue André au cœur de sa vie active s'oppose à celle qu'il a connue vers la fin de sa vie professionnelle et surtout à celle que vivent ses enfants et plus largement la nouvelle génération : malgré l'allongement de la scolarité obligatoire, l'obtention de diplômes techniques, il est difficile de trouver un emploi stable et qualifié. De là à dénoncer une dévalorisation de l'actuelle formation technique jugée à l'aune de l'ancien mode d'apprentissage sur le tas et à regretter l'allongement de la scolarité obligatoire, il n'y a qu'un pas, que franchit aisément Alberte. Plus que le comportement des entreprises, c'est celui des maîtres, des jeunes (qui « ne veulent plus travailler »), ou de l'élus local qui n'a pas encore fait embaucher la fille, qui est mis en accusation. Bref, les enfants paraissent condamnés à des emplois peu qualifiés, André sait notamment que son fils voit ses possibilités de carrière à la Sollac compromises par la concurrence « déloyale » exercée par les bacheliers.



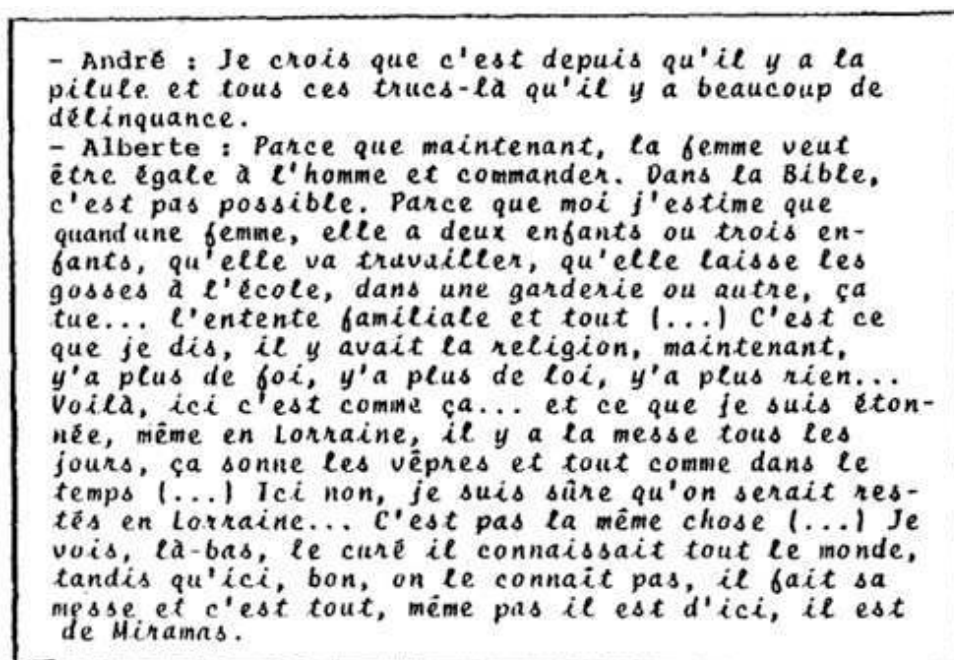
## La formation scolaire dénigrée

- André : Avant, on grimpait sur le tas. Celui qui voulait s'en sortir, son travail lui suffisait. Maintenant, il faut le CAP de ci, le CAP de ça, tous ces papiers et toutes ces études, ça sert à rien...

- Alberte : L'école obligatoire jusqu'à 16 ans, c'est un tort. Il y en a qui sortent de l'école sans savoir lire ou écrire (...) Avant, on sortait de l'école à 14 ans et on allait tout de suite en apprentissage. Maintenant, les gosses, ils sortent de l'école à 16 ou 19 ans, ils veulent plus travailler, c'est normal (...) Les gens ne savent plus travailler, ils ne savent plus rien faire. Je vois, même ma fille qui a fait de la couture au CET de St-Chamas, moi, je n'en ai fait qu'un an et demi, et j'ai quand même appris beaucoup mieux qu'elle, je lui en ai plus appris à la maison qu'elle a appris à l'école.

- 38 Un grand-père paysan pauvre, un autre journalier agricole, un père ouvrier-paysan, lui-même agent de maîtrise... De génération en génération, la lignée paternelle s'est hissée jusqu'aux franges du monde ouvrier, au prix pour André et Alberte d'une vie d'efforts ininterrompus, et la trajectoire des enfants risque fort de ne pas reproduire celle du père. Telle semble être une des clés de la nostalgie non pas tant de la Lorraine pour elle-même, mais d'un monde social aux cloisonnements moins étanches, aux lignes de fractures moins dessinées que celle du Fos du début des années 1980... Une autre clé se trouve sans doute dans la force du modèle religieux, venu ici de Vendée et de Lorraine structurer fortement la représentation de la crise des modèles d'ordre et d'autorité.

« Y'a plus de foi »



- 39 Que vaut l'interprétation ici proposée pour rendre compte du partage par les enfants d'André et d'Alberte d'un même rejet de la région provençale, du même désir de retour en Lorraine ? Un entretien réalisé séparément auprès du fils, Jean, permet d'entrevoir des éléments de rupture d'avec le modèle parental de réussite sociale qui expliquent la formation de projets quelque peu distincts.

### « Suivre la ligne tracée » ? Le fils, Jean Nougé

- 40 Apparemment les éléments de continuité l'emportent largement. Il est vrai que, contrairement à tant d'autres fils de sidérurgistes, destinés semble-t-il massivement jusqu'au milieu des années soixante-dix à entrer également en sidérurgie dès l'âge de 14 ans par le biais de la formation en centre d'apprentissage privé de la sidérurgie (CAS), Jean Nougé ne connaîtra l'usine de son père qu'à l'âge de 20 ans. En effet, en 1972, les places sont chères dans ces centres et sa demande étant parvenue trop tard, il commence à préparer un CAP d'électricien dans un CET public en Lorraine. De toute façon, la mutation de son père l'aurait contraint de rejoindre une filière publique de l'enseignement technique. Mais son CAP d'électro-mécanicien n'apparaît guère monnayable dans la région de Fos, en 1975, et deux années plus tard, grâce au coup de pouce du père, il se résigne à entrer à Solmer, en acceptant provisoirement de renoncer à son métier : affecté comme OS sur les ponts roulants, il y « végétera » quatre années malgré d'incessantes demandes de mutation. Il y souffre beaucoup de l'isolement au travail et de l'absence de perspectives de promotion. Il parvient enfin à quitter les ponts à l'occasion de la restructuration de ce service intervenue en 1981 : il passe sous la responsabilité du département de fabrication et devient opérateur polyvalent remplaçant, n'intervenant plus qu'occasionnellement sur les ponts. Sa classification n'a pas encore changé mais l'avenir professionnel semble se déboucher quelque peu : il se sent enfin sur une filière qualifiante, celle qui, par l'exercice d'une série de postes de

surveillant-opérateur<sup>21</sup> différents sur la « ligne » de fabrication, doit déboucher tôt ou tard sur l'affectation à un poste fixe et une promotion dans la classification. Son rapport au travail semble alors tout entier tourné vers la recherche de la promotion, vers une place d'agent de maîtrise en fabrication. S'il cherche en permanence à connaître l'univers de ses possibles professionnels dans l'usine, c'est avant tout du point de vue du salaire et des perspectives de promotion, et non du point de vue du contenu du travail ou des possibilités d'y mettre en œuvre son métier, auxquelles il a, semble-t-il, définitivement renoncé. Sa qualification initiale d'électromécanicien lui paraît obsolète car non exercée depuis bientôt six ans. Et puis le passage à l'entretien signifie généralement la perte de la prime des 3x8. Aussi, conscient de l'importance de la discipline d'usine (ici assiduité et investissement au travail, mais aussi docilité politique) dans les critères de promotion à Solmer et bien que critique vis-à-vis de cette situation, il s'y résigne fondamentalement : il accepte de venir à l'usine la main dans le plâtre à la suite d'un accident du travail, assume un certain zèle professionnel (« j'ai fait voir que j'en voulais beaucoup »), bref, accepte de « suivre la voie tracée », selon sa propre expression. Des éléments de fidélité au modèle parental, on en trouverait encore de multiples exemples : les difficultés d'adaptation dans la région et la découverte étonnée de l'indiscipline scolaire des « Provençaux » ; un rapport au savoir scolaire fait d'un rejet des disciplines littéraires ou abstraites au profit des matières « pratiques », qui l'orientera précocement vers l'enseignement technique court, malgré les encouragements du directeur de l'établissement à poursuivre vers un BT ; l'hommage rendu au modèle éducatif « serré » du père.

- 41 Pour autant, des éléments de rupture avec le modèle parental de réussite sociale sont présents dans le rapport que Jean entretient avec son travail et plus globalement dans son rapport d'ensemble à sa propre vie. Il lutte pour améliorer sa classification, cherchant, on l'a vu, en permanence à évaluer les possibilités de requalification dans ce qui est devenu un véritable marché du travail interne à l'usine ; il « manque de retenue », dit-il et finira par participer à une action collective : s'il est presque aussi critique que son père sur le conflit de 1979, qui survient au moment même où il se marie, il finit par participer à deux heures de grève en 1982 pour la 5<sup>e</sup> équipe. Revendication sensible s'il en est pour Jean qui déclare à propos de son divorce : « la seule chose que j'aie à me reprocher, c'est d'avoir fait les postes ». Or, cette grève lui coûtera un nouveau retard de promotion. Il a donc une position sensiblement plus nuancée que son père vis-à-vis des conflits collectifs dans l'entreprise. La réduction du temps de travail est à ses yeux une aspiration beaucoup plus légitime qu'à ceux d'André, pour qui, aujourd'hui, « on est plus souvent à la maison qu'à l'usine » et pour qui bientôt, les jeunes « voudront être payés à rester à la maison ». C'est que peut-être aussi Jean, contrairement à son père, a été confronté à une vie de couple dans laquelle la femme n'accepte plus aisément les contraintes du travail posté, et dans laquelle la spirale infernale du crédit à la consommation et des contraintes professionnelles (selon sa formule « plus on gagne, plus on lâche ») est mise en question. Jean rêve d'une autre vie, de quitter Solmer et la vie d'usine, soit pour se mettre à son compte en ouvrant un bar ou un restaurant, soit pour rejoindre un cousin dans le Lot-et-Garonne et travailler chez un artisan. L'isolement, l'absence de contacts sociaux reviennent comme une litanie dans la description qu'il fait de son univers professionnel ; tous ses bons souvenirs sont associés aux rencontres et à la découverte de nouvelles régions (ses vacances en camp d'adolescent, le service militaire). Le fils de sidérurgiste lorrain restera-t-il longtemps fidèle à l'usine ?

## Les Tocela : une ascension irrésistible vers la nouvelle maîtrise supérieure ?

Les Tocela (cf. Annexe *infra*)

- 42 Aucune trace de nostalgie de la Lorraine chez Alain et Lucie Tocela : cette autre famille où l'homme est également « agent de maîtrise lorrain » revendique au contraire le détachement volontaire d'avec l'univers social wendélien, celui où il était de bon ton de venir à l'usine avec « le missel à côté du casque sur la plage arrière de la voiture ». Les rares retours ponctuels au pays sont motivés par des événements familiaux marquants. Pas de discours contre les Méridionaux non plus. La région d'origine a été ici complètement mise à distance. Les clés de cette insertion réussie dans le nouvel espace social fosséen nous les trouverons, comme celles de l'« échec » des Nougé, au sein de la trajectoire sociale familiale, celle qui va permettre ici à Alain de s'inscrire pleinement, à l'opposé d'André, dans un des nouveaux profils sociaux de l'agent de maîtrise sidérurgiste du début des années 1980. Né une quinzaine d'années plus tard, porteur d'une tradition familiale plus nettement sidérurgiste sinon plus nettement « lorraine », Alain va suivre cette sorte de « voie royale » qui mène à la nouvelle aristocratie ouvrière sidérurgiste des années 1960 : celle des professionnels de l'entretien formés dans les centres d'apprentissage dépendants des usines. Il prend un tournant clé au début de son cycle de vie familial, avec l'abandon du syndicalisme et l'engagement dans une longue formation en cours d'emploi, qui se termine alors même que le projet de Fos se concrétise. De plus, la nouvelle promotion professionnelle qu'il connaît à la Solmer s'inscrit dans une redéfinition du profil de la maîtrise supérieure dans cette entreprise. Lucie et Alain ont davantage d'attaches familiales dans l'Est qu'André et Alberte : Lucie n'a pas connu son père, mais sa mère et son beau-père, petits commerçants, ses deux demi-frère et sœur, ses trois oncles et sa tante maternels, bref, tous les membres de sa famille, habitent la Lorraine. Quant à Alain, si son père est originaire de la région parisienne, celui-ci est venu à l'âge de 20 ans travailler chez De Wendel – où, commençant aide-électricien, il finira sa carrière comme contremaître – et sa mère a toujours vécu dans cette région.
- 43 Alain ne s'attarde guère sur les conditions de sa scolarité et de sa formation professionnelle : fils de sidérurgiste De Wendel, il ira au centre d'apprentissage sidérurgique à 14 ans pour apprendre un métier de l'entretien<sup>22</sup>. Éduqué de manière très libérale, estime-t-il (« J'ai toujours fait chez moi ce que je voulais faire »), il emprunte cette voie sans aucune contrainte explicite. Mais, premier signe précoce d'indépendance vis-à-vis de l'univers famille-usine, il choisit d'aller dans un centre relevant d'un autre établissement que celui où travaille son père, « rien que pour dire que je ne serais pas dans la même usine que mon père », affirme-t-il. Éducation trop libérale peut-être selon lui : « Je leur en ai voulu plus tard », et Lucie précise le sens de ce reproche, celui de ne pas avoir « poussé Alain à continuer ses études au lieu de les reprendre plus tard, une fois marié ». Il est vrai qu'avec l'homme qu'elle épousera quelques années plus tard, Lucie allie son destin à celui d'une trajectoire professionnelle et géographique sur laquelle elle ne pèsera guère.
- 44 En effet, comme tant d'autres femmes, Lucie a dû interrompre ses études dès la classe de 5<sup>e</sup> : l'oncle et la tante qui l'élèvent « ont décidé que c'était pas la peine qu'une fille fasse

des études ». Des parents adoptifs, mais aussi l'origine italienne de l'oncle, particulièrement hostile au travail féminin, la priorité accordée aux études musicales d'un des fils : Lucie cumulait les handicaps et se retrouve vendeuse étalagiste de l'âge de 14 ans jusqu'à son mariage. Tout de suite enceinte d'un premier enfant dont la santé se révélera fragile, elle abandonne toute activité professionnelle. Plus que l'emploi lui-même, c'est son village où elle « connaissait tout le monde » qu'elle regrette d'abord, en emménageant avec Alain dans une petite cité HLM à Homécourt, distante de... 12 kilomètres de son village d'origine. Premier déracinement décisif sans doute, plus douloureux peut-être que le grand départ pour l'autre bout de la France qui suivra cinq années plus tard, alors que toute l'économie familiale des pratiques aura déjà été bien structurée autour de l'effort pour la promotion professionnelle d'Alain.

12 kilomètres, la migration qui compte

- Ça a été un peu une rupture, pour vous, de quitter le travail ?  
 - Lucie : Ben oui... Oui, on pouvait rien faire d'autre, de toute façon. Bon, je sais, quand j'étais enceinte, c'était pas possible, dans un magasin de chaussures... C'était pénible, debout, monter les échelles, à droite, à gauche, les étalages, c'était plus possible. Bon, alors là, j'ai quand même arrêté de bon cœur, parce que... j'en pouvais plus. Et puis, je vous dis, les premières années, ça ne m'a pas manqué parce que j'avais vraiment trop, trop d'occupations avec, surtout avec le grand, c'était pas possible, mais du jour au lendemain, oui, il a fallu arrêter... Ah oui, ça m'a fait mal au cœur quand même. J'aurais bien...  
 - Vous aviez commencé assez jeune, et puis...  
 - Lucie : Ah, puis... j'ai travaillé dans un... au village, donc je connaissais tout le monde, là, là où je suis née, je connaissais tout le monde, puis on connaissait beaucoup mes oncles et mes tantes du fait qu'il y en avait un qui était musicien, on les connaissait beaucoup... Puis, bon, je suis... le jour où je me suis mariée, je suis partie du village, je suis allée habiter donc à 12 kilomètres, mais c'était vraiment pas...  
 - C'était à 12 kilomètres d'Homécourt ?  
 - Lucie : Oûl, mais c'était vraiment pas mon coin... C'était pas ma région. Je changeais de département, déjà, mais enfin... C'était vraiment pas mon coin, et je connaissais personne, hormis les amis de mon mari, je ne connaissais personne.

- 45 Car l'année de leur mariage, en 68, est celle des grands choix pour Alain : outre la mise en ménage et le premier enfant, c'est aussi, en cours d'emploi, l'engagement dans une formation longue de quatre années au prix de l'abandon du syndicalisme<sup>23</sup>. Alors qu'il « végétait » comme OP1 depuis six années, il suit des cours à l'école de Fameck<sup>24</sup> et gravit en même temps tous les échelons de la hiérarchie ouvrière. À la fin de cette formation, il est promu agent de maîtrise (en 1973, il a 27 ans), au moment même où la Solmer ouvre grand ses portes aux sidérurgistes qualifiés de l'Est. Le jeune contremaître « se voyait mal faire carrière dans une vieille boîte alors qu'une nouvelle s'ouvrait sur la Méditerranée ». Telle est la cause première de la venue à Fos. La seconde, c'est la santé fragile du premier des deux enfants et les conseils des médecins. À l'opposé d'André, la demande de mutation est faite ici avec empressement : et le directeur accepte immédiatement. Alain est affecté dans le domaine où ses compétences sont les plus précises, celui de l'entretien mécanique, même s'il passe des hauts-fourneaux à la préparation des charges. Le seul compromis porte sur son type d'horaire de travail, il doit accepter – provisoirement



espère-t-il – les contraintes du travail en feu continu. Mais ce sacrifice provisoire s'éternisera sept années durant...

20 ans, l'heure du choix

- Alain : J'ai été syndiqué en Lorraine, je ne le suis plus ici.  
 - Par déception ou par... ?  
 - Alain : Par déception, en Lorraine, oui... Et puis euh... en Lorraine, j'avais 20 ans... J'en ai 36. Disons que, non, je ne pense pas me resyndiquer... tout au moins pour l'instant, j'en n'ai pas, pas du tout envie... (...) Il y a aussi une question d'âge, oul, bien sûr... Faut avoir 20 ans pour être, euh... virulent, non ? Je sais pas, je pense... Je pense que quand on vieillit, on devient peut-être un peu plus sage, peut-être...  
 - Lucie : Il ne faut pas oublier de dire qu'on avait 20 ans en 68, hein...  
 - Alain : 20 ans en 68...  
 - Ça a été important pour vous en 68 ?  
 - Alain : Ah ben... 68. Oul... 69 aussi hein. C'était très très dur en 69... Très très dur, bon. En plus, j'étais, disons, mal placé parce que j'étais en début de ma scolarité sidérurgique, si je puis dire... donc très mal placé...  
 - Vous étiez en centre de formation, et vous veniez de vous marier ?  
 - Alain : Voilà, c'est ça. J'étais marié en 68... C'est ça, j'ai commencé l'école en 69, bon. Donc, toute cette période trouble là, ça a été assez difficile. Et je pense que les choses qu'on fait quand on a 20 ans, on les referait pas forcément, heureusement, à la limite, quand on en a 30, voire 40... Je sais que je ne referais pas la même chose... je ne regrette pas, hein... Je pense qu'il y a un temps pour tout. C'est un choix qu'on fait.  
 - La dureté dont vous parlez en 69, c'était quelle dureté ?  
 - Alain : Ben c'était... c'est très simple, hein... Vous êtes à l'école, vous voulez y aller encore, oul... Bon, alors, vous ne faites pas grève.

- 46 C'est que les espoirs de promotion que nourrissait Alain sont provisoirement déçus, sa carrière marque un second palier de 1973 à 1981 : un peu comme la montagne accouche d'une souris, le mirage de Fos s'évanouit en partie, l'usine démarre dans la crise et les grands projets avortés. Bien des rêves se brisent dont la trace est encore visible dix ans plus tard. Les promotions, pourtant nombreuses les premières années, ne sont pas à la hauteur des espoirs et surtout vont progressivement se ralentir. Ce qui est vrai pour l'ensemble de l'usine l'est encore plus pour l'entretien. Les perspectives de progression s'y rétractent pour ceux dont le niveau de formation reste inférieur au baccalauréat dans une filière traditionnelle comme la mécanique. Mais Alain ne s'y résigne pas. Dès 1977, il fait une demande de mutation pour, dit-il, « exprimer le désir que j'avais de changer de boulot ». Remarquable anticipation sur le nouveau profil professionnel et social requis pour la maîtrise supérieure de la fabrication ? Toujours est-il que sa demande est satisfaite trois années plus tard, au moment où se poursuit la restructuration interne des services de l'usine qui voit le rattachement d'une partie de l'entretien aux départements de fabrication et le développement de la polyvalence fabrication-entretien : il devient « chef contremaître à l'exploitation » et passe en horaire de jour. À 35 ans, Alain multiplie sa participation à des stages de formation, à l'IRSID, au CESSID et bientôt, espère-t-il, au Japon. Il attend son passage imminent dans la catégorie des cadres assimilés (« IV bis ») et ne vise rien moins qu'un poste de « chef de fabrication ». Il adhère pratiquement sans réserves au contenu entièrement nouveau pour lui de son travail, où les tâches de gestion et d'animation se substituent à celles de commandement « sur le tas ».

- 47 Son avenir professionnel semble désormais se confondre avec l'avenir industriel de l'entreprise, comme si ses compétences une fois reconnues, sa carrière s'identifiait désormais complètement à la marche de l'usine. Quand le mode d'investissement au travail rencontre si parfaitement la politique de l'entreprise, comment ne pas comprendre la réussite de l'« intégration » d'une fraction du personnel et d'abord de celle de l'encadrement supérieur aux objectifs de la direction ? L'avenir de la famille Tocela ne s'identifie-t-il donc pas parfaitement à celui de la Solmer si l'on ajoute que Lucie n'a toujours pas d'activité professionnelle, et qu'en 1978 Alain s'est engagé à ne pas quitter l'usine avant dix ans pour bénéficier d'un crédit pour l'achat d'une maison en lotissement ?
- 48 Parfaitement, sans doute pas, et sûrement pas de manière identique à celle des Nougé ou des parents d'Alain : dans leur discours comme dans leur manière de vivre, symboliquement et pratiquement, ils ont bien rompu avec l'univers paternaliste des De Wendel.

Loin du « casque et du missel »

- Alain : Il y a plus le même paternalisme, hein... On habite un logement qui n'a rien à voir avec Solmer, aussi, parce qu'on l'a voulu, nous aussi... Non, il y a tout un tas de trucs qui ont changé, Dieu merci... Je me voyais mal faire comme mon père et déménager au fur et à mesure des promotions... Je sais pas si vous voyez le truc, mais c'est horrible, hein...

- Vous avez mis un peu une distance entre...

- Alain : Ah ben, je trouve ça normal, oui... Le boulot, bon, j'y vis, j'y passe beaucoup de temps ; d'ailleurs, la preuve, c'est que je rentre très tard... Mais une fois que le boulot est terminé, eh bien, il est terminé... J'ai un voisin qui travaille à l'usine Kuhlmann, et l'autre militaire de carrière. Je suis très très bien comme ça, voilà.

- Dans le temps, vous vous rappelez que c'était un peu le village minier...

- Alain : C'était pas un peu, c'était totalement, complètement... la salle de fêtes, c'était De Wendel... le cinéma, c'était De Wendel... l'hôpital, la maternité... tout, c'était De Wendel. Vous n'aviez pas le choix, c'était... et ça passait très bien, je veux dire, hein... Bon, il n'y a que maintenant, avec un peu de recul, que je me dis, mais... Mais on vivait tous ça, c'était... enfin, c'était logique.

- Lucie : On était nés comme ça.

- Alain : Il y a quand même des trucs un peu choquants... Attendez de passer 071 pour changer de quartier, parce que là où on est, là, on est à côté du gazomètre... Ça sentait très très mauvais, et puis... quand on passait contremaître, on était dans un quartier avec des arbres, un jardin...

- Lucie : Ça semble aberrant, mais...

- Alain : Et puis l'ingénieur avait droit à son jardinier, à son charbon...

- Lucie : C'était très bien vu de se faire voir à l'église le dimanche matin.

- Alain : Absolument... C'était pas très bien vu, c'était indispensable [...] Mon père était posté. Disons qu'il n'avait pas le même problème, les gens de poste vivent d'un autre façon... Mais les gens qui étaient, disons sur un honoraire F6, un honoraire bureau, si vous voulez, c'était indispensable et je revois ça encore comme si c'était hier... Le gars avait sa bagnole, et sur la place arrière, il y avait le casque et... le missel... Et c'était de très bon ton... voire indispensable de se faire voir le dimanche matin à la messe de 10 heures et demie...

- Vous n'êtes pas mécontent d'avoir rompu avec tout ça...

- Alain : Absolument, oui...

- Vous-même, vous êtes croyant ? Pratiquant ?

- Alain : Non. Mes beaux-parents disent qu'on est les païens de la famille.

- 49 Alain n'a pas de mots assez durs pour flétrir la dépendance de la vie de famille et de toute la vie sociale à la vie d'usine, telle que l'on vécue ses parents : l'image des déménagements au gré des promotions hante Alain, tout comme celle de l'omniprésence de la religion, du « missel sur la plage arrière de la voiture », à l'entrée de l'usine : « On est les païens de la famille », affirment-ils fièrement. Rejet dans les mots. Rejet dans les actes aussi : « On n'est guère tenté de remonter », et surtout on vit autrement. À l'usine d'abord : le courage et la résistance physique, la patience nécessaire à un long apprentissage sur le tas ont fait place à la capacité d'adaptation, au savoir technologique et à l'aptitude à la gestion comme valeurs professionnelles dominantes et comme fondement légitime de l'autorité. En dehors de l'usine ensuite : si Alain va travailler de bon cœur, il refuse tout



empiétement de sa vie professionnelle sur sa vie familiale. Pas de voisinage rappelant ostensiblement le travail : c'est le cas, selon Alain, même pour son logement à Saint-Martin-de-Crau, acheté un peu à contrecœur pour des raisons de limites financières, en attendant la réalisation du véritable projet résidentiel, un appartement en Arles. Pas question en effet pour Alain de passer ses loisirs à jardiner ou à bricoler<sup>25</sup>, pas question non plus pour Lucie d'accepter indéfiniment sa réclusion dans un grand lotissement éloigné d'un centre urbain ou résident notamment ses seules possibilités de reprendre un emploi<sup>26</sup>. La période de travail en 3x8 d'Alain n'est pas mise à profit pour des heures supplémentaires ou une seconde activité, mais pour les sorties avec Lucie (cinéma, restaurant) et pour la pratique du tir au pistolet, et Alain tient encore à lever toute ambiguïté sur le sens de cette pratique : elle ne doit rien à un quelconque militarisme ou amour de l'ordre, bien au contraire. Enfin, si les enfants ont passé une partie de leur scolarité primaire dans l'enseignement privé, ce n'est pas pour des raisons de foi, mais pour des raisons pratiques liées au souci central chez les Tocela de la réussite scolaire des enfants : ici, aucun dénigrement des études et des diplômes, et si l'on s'estime « plus sévères que la moyenne », c'est pour que les enfants réussissent leurs projets scolaires et professionnels, pourquoi pas les plus fous, comme celui de « pilote de chasse » de la fillette<sup>27</sup>...

- 50 Nouvelles valeurs d'usine, nouveau mode d'adhésion à ces valeurs qui exclut l'enfermement dans le face à face famille-usine. Investissement très fort au travail. Mais investissement distancié. S'ils gagnaient un jour au loto, Lucie achèterait une seconde voiture, une piscine, un appartement à la montagne. Alain, lui, quitterait Solmer pour s'établir à son compte..., mais toutefois volontiers comme sous-traitant de la maintenance Solmer.

Quand le mirage des 7 millions de tonnes s'évanouit

- Je sais pas si vous vous en rappelez, mais c'était l'usine moderne de sept millions de tonnes... C'était le gros truc avec des tas de possibilités... et moi, je me voyais mal faire une carrière dans une vieille boîte alors qu'une nouvelle s'ouvrait sur la Méditerranée (...). Je me suis rendu compte qu'au bout de quelques années sur les postes, quoi, la Solmer de 7 millions de tonnes est revenue à des proportions un peu différentes... et j'étais bloqué sur les postes... C'est un boulot qui devenait routinier, quoi, au bout de quelques années dans la même place. Je suis jamais resté bien longtemps dans le même boulot... Au bout de quelques années, j'en ai eu marre, et puis les postes, je sais pas si vous savez ce que c'est les postes, mais c'est vraiment pas la gloire ; c'est pas marquant hein ! (...)

- Vous avez été déçu à cette époque-là ?

- Absolument, oui, énormément, comme tout le monde... Ah oui, tout le monde. Du niveau le plus bas au plus haut, ça se ressent encore maintenant, hein. Il y a certains cadres qui sont peut-être pas aussi motivés que s'ils avaient pu s'exprimer dans une usine de 7 millions de tonnes.

- 51 Comment imaginer une telle distance sociale entre deux familles d'agents de maîtrise, mutés de l'Est, l'un que tout ramène – notamment la position sociale des enfants – vers le monde ouvrier, l'autre que tout semble pousser vers le monde des cadres ? Au long étalement de l'ensemble des mobilisations familiales, tout au cours du cycle de vie de l'une, s'oppose le cumul précoce des mobilisations de l'autre : ainsi Alain est plus jeune de onze années qu'André, lorsqu'il devient contremaître, de quinze années lorsqu'il achète un logement. Au « conservatisme » éthico-existential des uns s'oppose le « modernisme » des autres...

L'avenir de Solmer décidera du mien

- Et vous avez un espoir de pouvoir encore grimper ?  
 - Alain : Oui oui oui oui. Je sais pas si c'est raisonnable, mais enfin, oui, personnellement oui. J'ai 36 ans, je vois les gens autour de moi... Oui, je pense pouvoir faire quelque chose.  
 - Ça supposera encore une fois un changement de service ?  
 - Alain : Ah pas nécessairement ! Non, je pense que là, je ne bougerai plus autant. Je pense qu'il y a des échelons qui peuvent être encore...  
 - Vous visez quoi, encore, en gros ?  
 - Alain : Chef de fabrication... Chef de fabrication, c'est une place, disons, à 365, avec éventuellement... le statut cadre... Mais alors là, en fait, c'est l'avenir de Solmer qui va décider. C'est pas seulement ma position personnelle, je pense que si la boîte tourne très fort, beaucoup de choses pourront se faire.

- 52 André et Alain sont bien de part et d'autre de la nouvelle ligne de fracture qui travaille désormais l'encadrement hiérarchique à Solmer. L'un vivra en 1979 un véritable traumatisme, l'autre n'évoque qu'allusivement le grand conflit pour affirmer qu'une adaptation était nécessaire... Tandis que l'un cumulait les handicaps, l'autre cumule les atouts qui permettent à un petit nombre d'anciens ouvriers d'accéder à la nouvelle maîtrise supérieure.

Animateur ? Oui, mais...

- Et dans votre service, avec les responsabilités que vous avez, les principaux problèmes, c'est...  
 - Alain : Les principaux problèmes ? C'est les problèmes d'argent, problèmes de budget... C'est des problèmes de budget : j'ai besoin d'un certain budget tous les mois, je n'ai jamais ce que je voudrais. Bien sûr, c'est logique, on reste dans une certaine enveloppe, bon. Puis, quand l'usine tourne bien, c'est-à-dire quand on fait beaucoup de tonnes, le diviseur, c'est le nombre de tonnes, donc on peut avoir un budget un peu plus important. Par exemple, au mois de décembre, le tonnage produit va être, euh... très très bas. Ben le budget va être très très bas lui aussi. Donc, c'est un des gros problèmes, c'est, disons, les budgets...  
 Deuxième grand problème... ce sont les hommes, avec leurs problèmes... Le gaillard qui a sa femme qui quitte la maison, avec les gosses... Le gars qui a de l'absentéisme... Le gars qui a des problèmes d'argent... Le gars qui a des problèmes de carrières... qui se sent brimé, à tort ou pas - enfin, le problème n'est pas là -, beaucoup de problèmes de ce genre-là. Disons que la moitié de ma journée se passe en discussions avec les gens (...)  
 Ça pose des tas de problèmes, et il y en a qui sont particulièrement pénibles... Que vous expliquiez trois fois la même chose à la même personne, et puis que... ça passe pas !... Il y a des moments où on en a assez hein... Enfin, moi je trouve ça intéressant. Moi ça ne me gêne pas du tout de m'occuper de ça.  
 - C'est un rôle d'autorité...  
 - Ben, de moins en moins maintenant... On ne parle plus d'autorité, on parle, comment on dit ? Euh..., nous sommes plus des animateurs... Parce que le rôle de commandement, je crois qu'il reste un petit peu... Enfin, je crois, je ne sais pas, je me trompe peut-être... Je suis peut-être pas dans la ligne du parti là... Mais je vois assez mal, enfin, j'ai vu que la loi, le projet Auroux avait quand même été modifié pas mal et qu'on parle beaucoup moins, pour pas dire plus, des conseils d'ateliers, tout au moins sous la forme prévue par Auroux... Je pense que c'est une bonne chose parce que, à un moment donné, faudra bien que quelqu'un décide, de toute façon (...). Mais ça, ça me paraît évident, on ne commande pas les gens en 87 comme on pouvait commander il y a dix ans hein ?

- 53 Mais pour combien de temps encore ? En 1980, l'école de Fameck est fermée. Y aura-t-il d'autres Alain ? Et le fort investissement des Tocela dans la réussite scolaire de leurs enfants sera-t-il payé de retour ?
- 54 Il est vrai qu'André et Alain appartiennent à deux générations différentes : le premier est sur la fin de son cycle de vie, le second est en plein dans la phase de cumul de mobilisations qui décidera de sa trajectoire sociale personnelle et pour une part de celle de ses enfants. Nous ne clorons donc pas ici le débat sur le futur profil social de la maîtrise.

## NOTES

1. Patron des sidérurgistes.
2. A. Desrosières, A. Goyer et L. Thévenot, « L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des P.C.S. », *Économie et Statistique*, 152, février 1983.
3. Voir Jacques Gautrat, « Crise de la maîtrise ou pléthore d'encadrement », *Éducation permanente*, 59-60, octobre 1981.
4. Michel Freyssenet, *La sidérurgie française*, op. cité, p. 147. Cet auteur ajoute : « Les usines dont l'effectif s'est maintenu ou s'est accru (Grandrange, Rombas, Hagondange, Sollac) doivent recevoir les travailleurs mutés des usines de la vallée de l'Orne (Jœuf, Horécourt), de la vallée de

la Fentsch (Knutange, Hayange) et du « pays haut » (Micheville). Les promotions sont souvent bloquées. Les sections syndicales sont disloquées ».

5. On trouvera en Annexe l'arbre généalogique de la famille Nougé avec celle des autres familles retenues.

6. Sur l'origine sociale et géographique des salariés mutés de Lorraine et la question des « faux Lorrains », voir le chapitre III, note p. 152.

7. Sur l'affectation précoce des filles aux travaux domestiques ou au travail professionnel au bénéfice des membres masculins de la fratrie, voir : A.-H. Richard, *Travail professionnel, travail domestique et lignées féminines*, LEST, CNRS, 1983, ainsi que le texte sur les OS de la RNUR à Dreux de Danielle Combes et Monique Haicault, « Des familles sur la corde raide, des femmes OS de Renault à Dreux », in *Comme on fait sa vie..., op. cit.*

8. Selon M. Freyssenet, la Sollac « de 1953 à 1955 effectue 10 000 embauches pour un effectif constant de 5 500 salariés ». Cf. « D'une tentative à l'autre : fixer pour libérer les ouvriers de métier. Le cas de Wendel », in *Vie quotidienne en milieu urbain*, Colloque de Montpellier, février 1978, Paris, C.R.U., 1980.

9. La promotion dans les secteurs de l'entretien relève de critères (formation initiale au métier puis formation sur le tas sanctionnée par des examens) beaucoup plus formalisés.

10. Des données sur l'activité féminine dans l'échantillon des familles et dans la zone sont fournies en note 2 de la p. 125, ch. III. Pour ce qui concerne les agents de maîtrise, sur 16 hommes dont la situation professionnelle de la mère ou de la belle-mère est connue, 7 mères et 6 belles-mères étaient des actives continues (ou quasi continues), tandis que seulement 2 de leurs conjointes sont dans cette situation.

11. Malgré son apparente continuité d'avec le paternalisme de la politique de logement wendélienne (dans les deux cas, l'entreprise fait construire des logements mis à disposition de ses salariés), l'intervention de la Sollac dans ce domaine est déjà en rupture avec celle-ci ; il ne s'agit plus de fixer la fraction la plus qualifiée de la main-d'œuvre aux portes des usines dans un univers social entièrement dépendant de l'entreprise, mais d'héberger la masse des salariés moins qualifiés qui affluent dans des « grands ensembles » de taille moyenne (1 000 à 2 000 logements) dispersés hors des communes ouvrières traditionnelles. Cf. Michel Freyssenet, « D'une tentative à l'autre... », art. cité.

12. « *Alberte*.- « Il gagnait 900 francs par mois, je m'en souviens très bien parce que j'ai mon frère Jean-Claude, qui était en déplacement à ce moment-là, toujours à faire des grands déplacements, il a construit la raffinerie de Strasbourg, donc en 1963 il gagnait 3500 francs lui, alors que nous on gagnait 900 francs, alors c'était énorme à côté de nous ».

13. À ce sujet, voir le chapitre II.

14. « *André*.- « Moi, j'ai pas été muté d'office, hein... parce qu'il y en a certains qui ont été mutés d'office : de Sollac, ils venaient directement ici... Mais moi j'ai fait une demande parce que ma femme se plaisait pas en Lorraine [...] De toute façon, j'étais déjà contremaître quand je suis parti de Lorraine. - Vous auriez continué à la Sollac, vous auriez fini aussi à 305 ? *André*.- Ah, peut-être, peut-être plus haut, enfin, je ne sais pas. J'aurais peut-être fini chef de poste, parce qu'ici, je faisais les remplacements chef de poste [...] J'ai attendu un petit moment, comme tout le monde, quoi, et on m'avait proposé de venir à Solmer à la préparation des charges [...] J'ai eu une entrevue avec un ingénieur qui venait ici. Il nous a dit c'est ci, c'est ça. Oh puis à tout prix, moi je voulais pas aller et puis ma femme, elle voulait pas rester en Lorraine, j'ai pris ça quoi, à tout hasard, la préparation des charges, ils appellent ça. »

15. Dans notre échantillon, 10 des 25 salariés mutés de Lorraine ont connu une promotion immédiatement après leur mutation. Voir en annexes les « Trajectoires professionnelles des salariés mutés de Lorraine ».

16. Sur les mouvements résidentiels du personnel Solmer, voir le chapitre III.

17. La dépréciation des titres scolaires sur le marché du travail en liaison avec le développement de la crise de l'emploi depuis 1974 est analysée par Joëlle Affichard, « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistiques*, 134, juin 1981. Elle montre notamment comment une part croissante des titulaires de CAP débutent dans des emplois d'OS. Les difficultés spécifiques rencontrées par les filles sont étudiées dans le même numéro de cette revue par Patrick Clemenceau et Michel de Virville, *Garçons et filles face à leur insertion professionnelle*.

18. Selon des expressions de Michel Verret, *L'espace ouvrier*, PUF, 1979.

19. Sur le conflit de 1979, voir également le chapitre II et la note, p. 74

20. Cette grande grève qui se cristallise sur les conditions de transports et qui s'organise à partir des cités, exprime un tel mécontentement que le mouvement éclate en dehors des organisations syndicales. Elle est analysée comme une contestation globale du système Sollac (travail, transport, urbanisation). Cf. Pierre Belleville, *Une nouvelle classe ouvrière*, Paris, Julliard, 1963.

21. Sur ces postes d'opérateur et les enjeux liés à leur classification dans la grille des salaires, voir également le chapitre II.

22. Dans notre échantillon, il s'établit une corrélation très forte entre l'appartenance professionnelle du père à la sidérurgie et la formation du fils dans un CET privé de la sidérurgie : huit des onze fils de sidérurgistes ont suivi cette filière ; aucun des huit salariés ayant suivi cette formation n'a un père étranger à la sidérurgie ; les quelques professionnels de l'entretien mutés de Lorraine qui ont été formés dans des CET publics ont tous un père non sidérurgiste. Ces salariés formés dans la filière des centres d'apprentissage sidérurgique sont donc ceux dont le destin social est le plus marqué (par l'origine familiale, par une socialisation qui reste précocement marquée par l'usine) par la sidérurgie. Cependant, il serait imprudent d'extrapoler à partir de données concernant les seuls salariés venus à Fos des caractéristiques plus générales à l'ensemble de la main-d'œuvre formée en Lorraine. Au début des années soixante-dix, les CET privés scolarisent encore en Moselle une population presque aussi importante que les CET publics. Près des 2/3 des garçons préparant un CAP industriel dans les CET privés le font dans un des trusts de la sidérurgie. Voir Lucie Tanguy, *Le capital, les travailleurs et l'école. L'exemple de la Lorraine sidérurgique*, Paris, Maspero, 1976.

23. Ce renoncement constitue une caractéristique fréquente des agents de maîtrise de l'échantillon :

	AM	Techniciens	Spéciaux et OP	Employés	Total
Jamais syndiqués	8	6	6	0	20
Anciens syndiqués	7	3	3	1	14
Syndiqués	3	6	6	1	16
Total	18	15	15	2	50

On peut y voir la confirmation du critère de « fidélité à l'entreprise » dans le mode de promotion, mais il convient de ne pas le surestimer. Beaucoup de contremaîtres conservent leur sympathie aux syndicats ouvriers, et la « neutralité » de nombre d'entre eux dans les conflits leur sera reprochée par la direction après 1979. Peut-être le passage par une activité syndicale se traduit-il par le développement d'une qualification sociale (la capacité à diriger et à représenter) ainsi reconvertie et reconnue.

24. Une des écoles de formation de l'entreprise.

25. « Vous m'avez dit tout à l'heure que vous auriez peut-être préféré l'achat d'un appartement : pour quelles raisons ? Lucie.- C'est plus pratique qu'une maison, une maison, on n'a jamais fini, il faut tondre le gazon, enfin il y a des tas de trucs. Alain.- J'aime bien être chez moi, mais je considère que le chez-moi, bon, ben... c'est un petit appartement, ça fait le même effet, je dirais même qu'à la limite c'est mieux que ce genre de cité où on est côte à côte, où le voisin, quand il

bêche, on va le voir très tôt. *Lucie.*– Beaucoup de voisins que je connais, qui ont pour ainsi dire tout modifié. Mais nous, ça nous intéresse pas [...] parce qu'on fait passer autre chose avant. *Alain.*– Moi je préfère, euh... envoyer mes enfants à la neige trois fois. C'est un choix qu'on a fait, on préfère aller huit jours à la neige. »

26. « *Lucie.*– Maintenant que les enfants sont grands tous les deux... ça me plairait bien de travailler, parce que maintenant, je commence à trouver les journées longues, je commence à m'ennuyer [...] et puis Saint-Martin, c'est un patelin, c'est un trou. Sur Saint-Martin, il est inutile d'espérer trouver quelque chose [...] Pour avoir d'autres loisirs, aussi peut-être, une autre voiture... »

27. « *Lucie.*– Je suis déléguée des parents d'élèves [...] Ça a vraiment été pour savoir ce que les enfants..., ce qui se passait au collège, parce que sinon, on peut pas savoir. *Alain.*– Faut dire que jusqu'à présent, les enfants étaient dans des écoles privées, ça s'est toujours beaucoup mieux passé [...] *Lucie.*– Quant tout l'apport Solmer est arrivé de Lorraine, il s'est trouvé un gros problème ; pas d'écoles. À l'école maternelle, ils ont refusé les enfants de trois ans. Elle voulait aller à l'école, on l'a mise dans le privé. *Alain.*– On a mis le grand dans une école privée aussi, parce que les effectifs sont moindres, on s'en occupe mieux [...] *Lucie.*– On n'élève pas nos enfants comme nous on a été élevés, les temps changent aussi. »